

# **Kualitas Komunikasi Interpersonal Atasan Bawahan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia**

Oleh:

**Praycy Yohana Wantah**

**Gregoria Arum Yudarwati**

Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Atma Jaya Yogyakarta  
Gedung Theresa, Jalan Babarsari No.6 Yogyakarta 55281

## **ABSTRAK**

Keputusan Pemerintah Indonesia terkait penerapan Undang-Undang Mineral dan Batubara di awal tahun 2014, secara langsung berdampak pada kondisi perusahaan-perusahaan pemegang kontrak karya yang bergerak di bidang tersebut. Larangan ekspor terhadap bijih mentah yang belum diolah mengakibatkan tersendatnya operasi perusahaan. Terkait hal itu, merebak isu bahwa perusahaan-perusahaan pertambangan akan melakukan pemangkasan terhadap karyawannya dalam jumlah yang cukup banyak. Hal tersebut menempatkan karyawan pada situasi ketidakpastian status hubungan kerja dengan perusahaan.

Situasi ketidakpastian itu dirasakan oleh karyawan PT KPI, yang pada akhirnya mendorong mereka melakukan aksi unjuk rasa dan bahkan perlawanan terhadap atasan langsungnya. Sikap tersebut masih dipengaruhi oleh peristiwa sebelumnya, dimana pada akhir tahun 2011, mereka melakukan hal serupa untuk menuntut kenaikan upah dan perbaikan tingkat kesejahteraan. Secara umum, kondisi tersebut mengarah pada kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan yang kurang efektif.

Penelitian ini menggunakan metode survey deskriptif untuk menggambarkan kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan, yang ditinjau dari lima indikator yakni keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan. Teknik analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi, sehingga pada akhirnya dapat diketahui baik atau buruknya kualitas komunikasi interpersonal yang berlangsung dari atasan kepada karyawan di PT KPI.

Hasil penelitian ini memaparkan bahwa kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan yang efektif menentukan terciptanya lingkungan pekerjaan yang kondusif, sebaliknya kualitas komunikasi interpersonal yang masih kurang atau

buruk dapat menimbulkan permasalahan. Kualitas komunikasi interpersonal sebaiknya tidak sekedar dipertahankan tetapi perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

**Kata kunci:** komunikasi interpersonal, komunikasi atasan bawahan, komunikasi efektif, unjuk rasa

## **A. Latar Belakang**

Awal tahun 2014, pemerintah Indonesia mengeluarkan keputusan mengenai penerapan Undang-Undang No. 4 Tahun 2009 tentang Mineral dan Batubara (UU Minerba). Esensi utama UU Minerba itu sendiri adalah bahwa untuk sumber daya tak terbarukan seperti mineral dan batubara tidak boleh diekspor dalam bentuk belum diolah sama sekali. Pengelolaannya harus dikuasai oleh negara, sehingga dapat memberikan nilai tambah bagi perekonomian nasional (Hardum, 2014).

Implementasi UU Minerba secara langsung berdampak pada tersendatnya operasi perusahaan pertambangan, karena bijih mentah yang diperoleh dari proses pertambangan menumpuk dan belum dapat diolah. Hal tersebut sangat berpengaruh pada para karyawan. Demikian yang terjadi di PT Kuala Pelabuhan Indonesia (PT KPI). PT KPI merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan Kelautan, Transportasi, dan Logistik untuk melayani perusahaan pertambangan emas dan tembaga PT Freeport Indonesia (PTFI) yang berlokasi di Mimika, Papua. Sebagai perusahaan mitra, setiap kondisi yang dialami oleh PTFI tentu berpengaruh pada kondisi PT KPI. Terkait penerapan UU Minerba, merebak isu bahwa akan terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal terhadap 15.000 hingga 21.000 karyawan dari total 31.000 karyawan PTFI, termasuk di dalamnya karyawan PT KPI (Kartono, 2014).

Situasi tersebut menimbulkan ketidakpastian dan kekhawatiran karyawan terkait nasib hubungan kerja mereka di perusahaan. Para karyawan memutuskan melakukan aksi unjuk rasa untuk memperoleh kejelasan status mereka sebagai pekerja. Unjuk rasa tersebut kemudian diikuti dengan aksi mogok kerja dan perlawanan oleh beberapa karyawan terhadap atasan langsungnya dan meminta agar beberapa atasan dicabut dari jabatannya. Sikap perlawanan yang ditunjukkan oleh karyawan ini masih dipengaruhi oleh peristiwa sebelumnya, dimana manajemen PT KPI menetapkan sanksi “merumahkan” bahkan memutuskan hubungan kerja bagi para karyawan yang melakukan aksi mogok kerja menuntut perbaikan upah dan jaminan kesejahteraan pada akhir tahun 2011.

Sanksi yang ditetapkan oleh manajemen PT KPI merupakan hal yang wajar, sebab antara perusahaan dan karyawan sama-sama telah menyepakati Perjanjian Kerja Bersama (PKB) di awal proses penerimaan kerja. Namun dikarenakan kebijakan yang dirasakan cukup tegas tersebut tidak disampaikan dengan komunikasi yang efektif, mengakibatkan kesalahpahaman antara karyawan dengan manajemen PT KPI. Kesalahpahaman tersebut berkembang menjadi ketegangan antara beberapa pihak yang terjadi secara personal. 18 orang karyawan yang juga merupakan anggota pengurus Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) melakukan perlawanan yang cukup keras terhadap beberapa atasan langsungnya karena diberi sanksi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Para karyawan mengancam belum akan kembali beraktivitas jika manajemen belum meninjau kembali keputusan tersebut (Ant, 2011).

Secara umum, permasalahan antara manajemen PT KPI dan karyawannya mengarah pada kualitas komunikasi interpersonal yang kurang baik. Kenyataan yang terjadi mengindikasikan bahwa manajemen masih kurang menaruh perhatian dan melakukan pendekatan untuk memahami keinginan dan harapan karyawannya. Manajemen hanya berfokus pada hal-hal yang berkaitan dengan tugas. Cutlip, Center & Broom (2009:232) menegaskan bahwa sikap saling memahami, bekerjasama, dan berkomitmen di lingkungan karyawan pada semua tingkatan sangat dipengaruhi oleh cara berkomunikasi yang interaktif dan efektif. Setiap perusahaan perlu membangun jaringan komunikasi yang kuat yang memungkinkan setiap atasan di masing-masing tingkatan dapat berkomunikasi secara efektif dengan bawahannya. Hal-hal yang dikomunikasikan pun harus mencakup lebih dari sekedar informasi yang berkaitan dengan tugas-tugas, seperti isu-isu apa saja yang mempengaruhi keseluruhan organisasi/ perusahaan.

Joseph A DeVito (2011:285) mengemukakan bahwa untuk mengetahui baik atau buruknya komunikasi interpersonal perlu mempertimbangkan kualitas komunikasi yang berlangsung di antara pihak-pihak yang terlibat, dalam hal ini komunikasi interpersonal dari atasan ke bawahan. Berdasarkan sudut pandang humanistik, terdapat lima kualitas umum yang dipertimbangkan, yaitu: keterbukaan (*openness*), empati (*emphaty*), sikap mendukung (*supportiveness*), sikap positif (*positiveness*), dan kesetaraan (*equality*).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis menyimpulkan bahwa kualitas komunikasi interpersonal yang baik antara atasan dengan karyawan menjadi sangat penting diterapkan untuk mendapatkan pemahaman dan kerjasama

demi tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai kualitas komunikasi interpersonal dari atasan ke bawahan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia.

## **B. Tujuan**

Untuk mengetahui kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia.

## **C. Hasil dan Analisis Data**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif keseluruhan lima dimensi kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan, sebanyak 65% responden berpendapat bahwa kualitas komunikasi interpersonal atasan masuk dalam kategori baik dan 25% lainnya masuk dalam kategori sangat baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum komunikasi interpersonal yang berlangsung antara atasan dan karyawan sudah berjalan dengan baik. Dapat diartikan bahwa setiap atasan di PT KPI telah memenuhi kelima syarat kualitas komunikasi yang efektif. Dengan mengacu dari hasil tersebut, semestinya sudah tercipta hubungan interpersonal yang efektif yang berdampak pada lingkungan kerja yang kondusif di PT KPI, sebagaimana yang diungkapkan oleh Cutlip, Center & Broom (2009:232) yang menyatakan bahwa sikap saling memahami, bekerjasama, dan berkomitmen di lingkungan karyawan pada semua tingkatan sangat dipengaruhi oleh cara berkomunikasi yang interaktif dan efektif.

Untuk membuktikannya, dapat ditinjau dari hasil yang diperoleh di masing-masing dimensi. Secara umum, karyawan menilai dimensi keterbukaan (*openness*) atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis deskriptif dimensi keterbukaan, sebanyak 53% karyawan menyatakan baik dan 34% menyatakan sangat baik. Hal itu menunjukkan bahwa atasan selama ini telah bersedia mengungkapkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi perusahaan, berkenan menyampaikan informasi-informasi yang sudah sepatutnya diketahui oleh karyawan seperti apa saja yang menjadi hak dan kewajiban karyawan serta informasi sistem penilaian kinerja perusahaan. Kualitas keterbukaan atasan ini ditunjukkan pada saat manajemen PT KPI mengungkapkan keberatan dalam menyetujui tuntutan karyawan terkait kenaikan upah dan tingkat kesejahteraan pada akhir tahun 2011. Manajemen menjelaskan sejumlah pertimbangan untuk menghindari resiko buruk yang berpotensi merugikan kedua belah pihak, dan menawarkan langkah-langkah solusi untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut melalui perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang baru antara manajemen dan karyawan. Demikian pula ketika manajemen menanggapi aksi demonstrasi dan mogok kerja karyawan menyusul ditetapkannya Undang-Undang Mineral dan Batubara (UU Minerba) oleh pemerintah di awal tahun 2014. Manajemen PT KPI bersedia mengungkapkan informasi-informasi yang patut diketahui oleh karyawan seperti apa saja yang menjadi hak dan kewajiban baik perusahaan maupun karyawan. Suranto (2011:31) menyatakan bahwa keterbukaan dalam komunikasi akan menghilangkan kesalahpahaman dan kecurangan. Dengan atasan bersikap terbuka, karyawan jadi memahami kondisi

perusahaan yang sebenarnya dan tidak merasa dicurangi. Keadaan seperti inilah yang akan menciptakan hubungan interpersonal yang baik.

Pada dimensi empati (*emphaty*), karyawan menilai empati yang ditunjukkan atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis deskriptif dimensi empati, sebanyak 61% karyawan menyatakan baik dan 29% menyatakan sangat baik. Secara umum, empati yang ditunjukkan oleh atasan sudah baik. Dengan membantu karyawan yang mengalami kendala dalam mengerjakan tugas atau mudah dalam memberikan izin tidak bekerja bagi karyawan yang memiliki keperluan penting, menunjukkan bahwa atasan mampu memahami apa yang dirasakan karyawan, mampu melihat dari sudut pandang karyawan, apa yang menjadi motivasi, sikap, harapan dan keinginan mereka. Namun pada kenyataannya, kualitas empati yang ditunjukkan oleh atasan masih terbatas pada hal-hal yang menyangkut tugas dan pekerjaan. Hal ini dibuktikan ketika ratusan karyawan PT KPI bersama dengan ribuan karyawan PTFI lainnya melakukan aksi demonstrasi dan mogok kerja pada akhir tahun 2011, banyak karyawan yang dikenakan sanksi “dirumahkan” bahkan beberapa diantaranya di-PHK karena dianggap tidak menjalankan tugas-nya sebagai karyawan. Demikian pula ketika karyawan kembali melakukan aksi demonstrasi terkait penerapan UU Minerba awal tahun 2014, sanksi PHK bagi karyawan yang “mangkir” dari tugas membayangkan-bayangi mereka. Atasan mengetahui dan memahami apa yang dirasakan oleh karyawan serta hal-hal yang mendorong mereka melakukan aksi tersebut, namun atasan terkesan tidak menaruh kepedulian terkait hal itu. Bagi para atasan, apapun kondisi yang dihadapi karyawan, tugas dan pekerjaan adalah

kewajiban yang mutlak dilaksanakan. Hal itu terlihat pada jumlah pernyataan tidak setuju yang cukup menonjol pada butir tiga (empati 3) yang menyatakan keterlibatan atasan dalam setiap persoalan yang dihadapi karyawan, sebanyak 24% karyawan tidak setuju dan 4% sangat tidak setuju. Empati yang masih terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan tugas menunjukkan kurangnya sikap toleransi atasan terhadap karyawannya. Perusahaan beranggapan sudah merupakan hak mereka mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan, sehingga para atasan sebagai bagian dari manajemen perusahaan pun cenderung kurang toleran terhadap persoalan-persoalan karyawan yang sekiranya dapat menghambat tercapainya tujuan tersebut. Di lain pihak, karyawan merasa berhak memperjuangkan kesejahteraan dan mendapatkan jaminan terkait status hubungan kerjanya. Suranto (2011:30) menyatakan bahwa toleransi menjadi faktor pengaruh hubungan interpersonal, hal ini disebabkan dengan dikembangkannya sikap toleran atau tenggang rasa, maka seandainya timbul perbedaan kepentingan kedua belah pihak dapat saling menghargai, sehingga perbedaan kepentingan itu tidak berkembang sebagai kendala kebersamaan.

Pada dimensi sikap mendukung (*supportiveness*), karyawan menilai sikap mendukung yang ditunjukkan atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis deskriptif dimensi sikap mendukung, sebanyak 54% karyawan menyatakan baik dan 27% menyatakan sangat baik. Secara umum, kualitas sikap mendukung yang ditunjukkan dari hasil tersebut sudah baik, itu berarti atasan di PT KPI sudah bersikap deskriptif, spontan dan akomodatif.



Namun pada kenyataannya, sikap mendukung atasan itu masih tidak dirasakan oleh sebagian besar karyawan PT KPI. Dapat dilihat pada butir kedua (mendukung 2), terdapat jumlah pernyataan tidak setuju yang cukup menonjol, yakni 36% tidak setuju dan 6% sangat tidak setuju. Jika digabungkan jumlah kedua pernyataan tidak setuju tersebut mewakili separuh dari total responden dengan kata lain merepresentasikan sebagian dari total populasi di PT KPI. Demikian pula pada butir ketiga (mendukung 3), masih terdapat 22% karyawan tidak setuju dan 5% sangat tidak setuju bahwa atasan memberi perlakuan yang sama pada semua karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan yang ditunjukkan masih belum merata pada semua karyawan. Atasan cenderung memberikan penghargaan dan pujian bagi karyawan-karyawan tertentu. Sementara bagi sebagian karyawan lainnya sikap mendukung atasan masih kurang atau tidak dirasakan sama sekali, mereka lebih sering mendapat perlakuan tidak dihargai. Dari sikap membedakan perlakuan yang ditunjukkan atasan, memberi kesan bahwa pola pengambilan keputusan masih bersifat intervensi dan bukan akomodatif. Atasan masih melibatkan otoritas-nya dalam menentukan sikap pada karyawannya. Begitu pula dengan sikap kurang menghargai yang ditunjukkan atasan, terlihat bahwa atasan masih bersikap evaluatif dan bukan deskriptif. DeVito (2011:288) menyatakan bahwa suasana yang bersifat deskriptif dan bukan evaluatif membantu terciptanya sikap mendukung. Sikap deskriptif umumnya tidak dirasakan sebagai ancaman, sebaliknya komunikasi yang bernada menilai seringkali memunculkan sikap defensif. Dalam konteks hubungan atasan dan karyawan, atasan merupakan pihak yang mempunyai kewenangan untuk

mengevaluasi karyawannya dengan cara apapun, yang dapat membuat karyawan merasa tidak enak dan membuat karyawan bersikap defensif. Sebagaimana aksi perlawanan karyawan terhadap atasan langsungnya yang terjadi di PT KPI. Suranto (2011:31) menyatakan bahwa sikap menghargai menghendaki adanya pemahaman bahwa setiap orang itu memiliki martabat. Sikap yang baik untuk mendukung kadar hubungan interpersonal adalah sikap menghargai martabat orang lain. Setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan. Apabila ingin menyampaikan pendapat, konfirmasi, atau respon, maka sebaiknya dilakukan dengan cara-cara yang santun dan tidak melecehkan.

Pada dimensi sikap positif (*positiveness*), karyawan menilai sikap positif yang ditunjukkan atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis deskriptif dimensi sikap positif, sebanyak 49% karyawan menyatakan baik dan 36% menyatakan sangat baik. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa atasan telah menyatakan sikap dan perilaku yang positif terhadap karyawan. Hal itu terlihat dari bagaimana atasan selama ini menunjukkan ketegasan dan kebijaksanaannya dalam mengambil keputusan ketika menghadapi tekanan baik dari perusahaan maupun dari karyawan. Atasan di PT KPI tetap memilih melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sekalipun mendapat perlawanan keras dari para karyawan sebab para atasan mempertimbangkan baik buruknya resiko yang dihadapi karyawan dan perusahaan. Dalam kondisi tersebut juga atasan terus memberikan dorongan, arahan serta motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Sikap positif atasan ini tentunya memberi kontribusi pada tercapainya tujuan bersama baik karyawan maupun perusahaan.

Pada dimensi kesetaraan (*equality*), karyawan menilai kesetaraan yang ditunjukkan atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu dibuktikan dari hasil analisis deskriptif dimensi kesetaraan, sebanyak 53% karyawan menyatakan baik dan 32% menyatakan sangat baik. Hasil ini menyatakan bahwa atasan di PT KPI telah menunjukkan kesetaraannya terhadap karyawan. Meskipun perbedaan di antara keduanya jelas terletak pada otoritas masing-masing, dimana atasan memiliki otoritas lebih tinggi dan karyawan berotoritas lebih rendah, namun dengan atasan bersedia berdiskusi dan menerima pendapat karyawan (contohnya pada saat manajemen melakukan perundingan Perjanjian Kerja Bersama dengan karyawan), sudah menunjukkan pengakuan bahwa keduanya sama-sama bernilai dan berharga, masing-masing pihak mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan dan keduanya saling memerlukan. Suranto (2011:32) menyatakan bahwa kesetaraan atau kesejajaran adalah perekat terpeliharanya hubungan interpersonal yang harmonis, karena dalam kesejajaran itu akan dijunjung tinggi keadilan.

Dari pembahasan di atas, dapat dilihat bahwa kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan yang efektif menentukan terciptanya lingkungan pekerjaan yang kondusif dimana terdapat sikap saling memahami, bekerjasama dan berkomitmen pada karyawan di tiap tingkatan. Sebaliknya, kualitas komunikasi interpersonal yang kurang efektif menimbulkan hubungan interpersonal yang kurang baik antara atasan dan karyawan yang berdampak pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tidak produktif.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan data-data yang terkumpul di lapangan kemudian dianalisis, penulis menemukan fakta bahwa secara umum kualitas komunikasi interpersonal atasan bawahan di PT Kuala Pelabuhan Indonesia (PT KPI) masuk dalam kategori baik. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis deskriptif keseluruhan lima dimensi komunikasi interpersonal yang efektif, sebagian besar responden menyatakan setuju dan sangat setuju dengan pernyataan tersebut. Dengan memberi pernyataan setuju, itu berarti bahwa karyawan menganggap atasan di PT KPI telah memenuhi kelima aspek komunikasi interpersonal yang terdiri dari keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif dan kesetaraan.

Dari hasil peninjauan di masing-masing dimensi, disimpulkan bahwa secara umum karyawan menilai keterbukaan atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu ditunjukkan dari hasil analisis distribusi frekuensi dimana sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan indikator-indikator kualitas keterbukaan atasan.

Pada dimensi empati, secara umum karyawan menilai empati atasan masuk dalam kategori baik. Namun pada kenyataannya, empati yang ditunjukkan atasan masih terbatas pada hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan. Hal itu ditunjukkan dari hasil analisis distribusi frekuensi dimana sebagian besar karyawan menyatakan setuju pada indikator-indikator empati terkait tugas dan pekerjaan. Sementara pada indikator empati terkait keterlibatan atasan pada persoalan yang dihadapi karyawan, sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju bahkan sangat tidak setuju.

Pada dimensi sikap mendukung, secara umum karyawan menilai sikap mendukung atasan masuk dalam kategori baik. Namun pada kenyataannya, sikap mendukung itu masih tidak dirasakan oleh sebagian besar karyawan. Hal itu dibuktikan dari hasil distribusi frekuensi dimana sebagian besar karyawan tidak setuju pada indikator sikap mendukung terkait kecenderungan atasan memberikan lebih banyak penghargaan dan perlakuan yang sama terhadap karyawan.

Pada dimensi sikap positif, secara umum karyawan menilai sikap positif atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu ditunjukkan dari hasil analisis distribusi frekuensi dimana sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan indikator-indikator kualitas sikap positif yang ditunjukkan atasan.

Kemudian pada dimensi kesetaraan, secara umum karyawan menilai kesetaraan yang ditunjukkan atasan masuk dalam kategori baik. Hal itu ditunjukkan pula dari hasil analisis distribusi frekuensi dimana sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan indikator-indikator kualitas kesetaraan yang ditunjukkan atasan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara umum komunikasi interpersonal antara atasan dan karyawan di PT KPI sudah berjalan efektif, karena sebagian besar karyawan menilai kualitas komunikasi atasan masuk dalam kategori baik. Komunikasi interpersonal yang efektif semestinya dapat menciptakan hubungan interpersonal yang efektif yang berdampak pada lingkungan kerja yang kondusif di PT KPI. Namun pada kenyataannya, aksi perlawanan terhadap atasan, demonstrasi dan mogok kerja masih sering terjadi di PT KPI. Pada peninjauan di masing-masing dimensi kemudian didapati bahwa

kualitas empati dan sikap mendukung yang ditunjukkan atasan dinilai masih kurang oleh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

Ant. 2011. *Ratusan Karyawan Freeport Belum Bekerja Kembali*. Suara Merdeka, 30 Desember. Diakses 7 April 2014 dari <http://www.suaramerdeka.com>.

Cutlip, Scott M, Allen H Center dan Glenn M Broom. 2009. *Effective Public Relations Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.

DeVito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antar Manusia Edisi Kelima*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.

Hardum, Siprianus E. 2014. *Menanti Konsistensi Pemerintah Laksanakan UU Minerba*. Suara Pembaruan, 20 Januari. Diakses 7 April 2014 dari <http://suarapembaruan.com>.

Kartono, Alfian. 2014. *1500 Pekerja di Tambang Freeport Demo Soal UU Minerba*. Kompas, 6 Januari. Diakses 7 April 2014 dari <http://regional.kompas.com>.

Suranto Aw. 2011. *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.